

Las nuevas formas de organización empresarial y el trabajo, tendencias globales¹

Marcia de Paula Leite²

Resumen

En el artículo se realiza un rápido recorrido por la historia de los cambios en la organización empresarial para plantear una reflexión sobre la forma que tuvieron en los países latinoamericanos hasta los años 1970 cuando el modelo de los países centrales entró en crisis. A manera de conclusión se señala que así como el liberalismo y el despegue del sector financiero en los inicios del Siglo XX condujeron a dos guerras mundiales sin resolver ninguno de los problemas del capitalismo, el neoliberalismo no solo tampoco está en condiciones de hacerlo, sino que está conduciendo al mundo a una situación muy dramática, en especial cuando se aprecia el presente europeo.

Palabras clave: organización empresarial, trabajo, neoliberalismo, tercerización

The new Forms of entrepreneurial and Work Organization, global Trends

Abstract

The article makes a quick review through the history of changes in business organization to propose a reflection on the form they had in Latin American countries until the seventies, when the model of the central countries plunged into crisis. As a conclusion, it is stated that as well as liberalism and take off of the financial sector in the early twentieth century led to two world wars without solving any of the problems of capitalism,

Fecha de recepción : 30/01/2012 – Fecha de aceptación: 20/02/2013

¹ Conferencia realizada en la Universidad Nacional de General Sarmiento el 5 de diciembre de 2012 con motivo de la presentación de la Maestría en Estudios Organizacionales.

² Marcia de Paula Leite, Doctora en Sociología - Universidad de São Paulo, Profesora Plenaria de los Programas de Posgrado en Educación y Ciencias Sociales - Universidad Estatal de Campinas y Presidenta de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST). Forma parte del Consejo Editorial de las siguientes revistas: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, *Enterprise and Work Innovation Studies*, *Sociología del Trabajo*, *Organizações e Trabalho* y *Revista Trabajo*. Email. mpleite@uol.com.br

neoliberalism is not only incapable of doing so either, but is leading to a dramatic situation, especially if we look at Europe at present.

Keywords: business organization, work, neoliberalism, outsourcing

El tema de mi presentación se focaliza sobre las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo, aunque creo que es un poco difícil hablar de esas formas sin abarcar la cuestión de los modos de acumulación. Hay que tener en mente que el capitalismo no es siempre igual; la forma en que la acumulación se ejerce cambia en función del patrón tecnológico, de la correlación de fuerzas entre las clases sociales y el carácter del Estado. La manera como se organizan las empresas y el trabajo, el modo en que se dan las regulaciones y como se organizan las instituciones tienen que ver con ese modo de acumulación más general. Dado que todo esto cambia de un momento a otro, también existen cambios en la forma de organizar las empresas y el trabajo.

A manera introductoria voy a realizar un rápido recorrido por la historia de cómo cambió la organización empresarial para llegar al momento actual. A respecto quiero señalar que cuando se piensa en la organización empresarial en los comienzos del capitalismo industrial (luego de la revolución industrial) se constata que las empresas eran pequeñas, el trabajo se organizaba a partir de los oficios que eran liderados por un trabajador muy calificado que empleaba personalmente a sus ayudantes y las empresas eran pequeñas y medianas unidades que competían entre sí. El Estado casi no participaba en este proceso, no regulaba la relación entre capital y trabajo. En esa instancia, el liberalismo era el norte de la forma en que se regulaba el capitalismo y las relaciones económicas eran reguladas por el mercado. Esto funcionaba más o menos bien en ese momento porque las empresas eran pequeñas y medianas. El modelo funcionó, con algunas modificaciones, durante todo el S XIX y hasta fines del S XIX en que se producen importantes cambios que modificarán este arreglo.

En primer lugar se produce un cambio tecnológico: la máquina a vapor es sustituida por la tecnología electromecánica. Cambia también la organización del trabajo y adviene el taylorismo con la extrema división del trabajo. El trabajador de oficio comienza a ser reemplazado por un trabajador mucho menos calificado al que le sucederá luego el trabajador fordista de la línea de montaje. La empresa fordista es una empresa muy grande, que tiende a controlar al máximo el proceso de producción; internaliza lo máximo posible todas las parcelas del proceso de producción. A título ilustrativo se ha indicado que H. Ford

era una persona muy obsesiva, interesada en controlar todo lo que su empresa producía, a tal punto que llegó a tener un *seringal*³ en la zona amazonia brasileña para producir el caucho que serviría para los neumáticos de los automóviles. Lo que terminó sucediendo fue que los gerentes que se ocuparon de las plantaciones (con la mente puesta fuertemente en el tema de la productividad) comenzaron a plantar arboles con muy poca distancia entre ellos de manera que se produjo una plaga que acabó con la plantación; lo que hizo desistir a Ford de esta producción. Esto da cuenta de como era la idea acerca de la forma en que tenía que funcionar la empresa: la empresa debía controlar lo máximo posible e internalizar al máximo posible las diferentes etapas del proceso productivo. La empresa era, por lo tanto, muy grande y producía sin tener que enfrentar una competencia. Es decir, se podía producir siempre el Ford T negro porque no había competencia.

La historia cambió rápidamente con el advenimiento de la crisis del 29 y, posteriormente con la guerra se produjeron numerosos otros cambios. La crisis planteó para el Estado capitalista la necesidad de que la regulación fuera algo distinta a la confiada al libre mercado, en especial porque se trataba de una crisis de sobreacumulación. Existía una gran capacidad de producción pero no había poder de compra para los productos que salían al mercado. Esto comenzó a dar lugar a otro arreglo que buscó garantizar no solo las condiciones de producción, sino también el consumo. Esta situación se consolidó después de la Segunda Guerra Mundial, en un marco histórico en que las relaciones de fuerza entre los países de Occidente y los socialistas, eran muy equilibradas, lo que planteaba la opción del socialismo como algo concreto. De hecho, todos sabemos la importancia del esfuerzo ruso al fin de la guerra. Sin la colaboración del ejército ruso el desenlace del conflicto podría haber sido muy diferente, lo que hizo que Rusia saliera muy fortalecida de esta situación y que la amenaza de la opción socialista se volviera muy fuerte para los países occidentales.

A partir de entonces, el ejemplo de una forma de producción no capitalista que se mostraba potente y exitosa podía resultar atractiva para los trabajadores. El peligro del socialismo era un peligro real en aquel momento. Entonces, la necesidad de controlar los sindicatos, las reivindicaciones obreras y las huelgas, era muy grande. En este contexto se produjo un arreglo societal entre el Estado, los sindicatos

³ En portugués *seringal* es el nombre que se da a la selva formada por la *seringueira*, el árbol del cual se extrae el caucho (el árbol del caucho).

obreros y los empresarios, un acuerdo en que el trabajo también participaba de los beneficios del capitalismo. ¿Cómo?: con derechos laborales, con un plan de pleno empleo garantizado por el Estado, con obras y políticas direccionadas a este fin. Y además, en los países desarrollados, la posibilidad de que los salarios de los trabajadores aumentaran en la misma proporción que el aumento de la productividad. Este arreglo hizo que el modelo de la gran empresa fordista fuera muy exitoso. Sin embargo, es necesario apreciar que se trató de una situación muy específica: Europa estaba totalmente destruida por la guerra, Japón destruido por el peso de dos bombas atómicas y América Latina no tenía aun un parque industrial desarrollado. En ese contexto, el capital tenía el mundo a su disposición para poder invertir. Era una situación muy favorable para el capital, la cual permitió que este modelo de organización empresarial y del trabajo que siguió a los años de la Segunda Guerra Mundial y el arreglo societal que lo acompañó, basado en una fuerte regulación del Estado (y que se denominó convencionalmente como régimen de acumulación fordista) fuera muy exitoso. Este es el motivo por el cual esos años fueron llamados por los economistas “años dorados”.

¿Qué pasó con nuestros países? Aquí el modelo de la gran empresa, taylorista y del trabajo poco calificado, llegó mediante la inversión realizada por empresas de EEUU y Europa. Sin embargo, la cuestión del Estado de bienestar social y la garantía del pleno empleo, no llegó a América latina tal como había sucedido en Europa y EEUU. Pero de todas formas, las empresas funcionaban con los modelos organizacionales de los países centrales. Ese modelo entró en crisis a partir de los años 70. Tenemos desde entonces una situación que cambia el equilibrio entre oferta y demanda encontrado en los años anteriores, razón por la cual el modelo entra en crisis y se rompe la situación paradisiaca para el capital, en que se podía invertir donde quisiera y producir lo que se quisiera porque había mercado para ello. Llegó un punto en que esto dejó de suceder ¿Por qué?: porque las empresas europeas se recuperaron; Europa fue reconstruida y no había otra Europa para reconstruir. Lo mismo sucedió en Japón. En ese nuevo contexto, las empresas europeas y japonesas empezaron a entrar en el mercado y a competir con las grandes empresas norteamericanas y en poco tiempo ya no existía más mercado consumidor para todas estas empresas y toda su producción. Es por ello que aumenta significativamente la competencia entre las empresas, ya que no pueden vender todo lo que producen. Al mismo tiempo

comienza a aparecer en el mundo la tecnología microelectrónica, una tecnología flexible, contrariamente a la electromecánica, que permite a las empresas cambiar la producción rápidamente a raíz de los cambios en la demanda. Todo esto hizo que el modelo general de acumulación capitalista, el modelo fordista-taylorista, que se vigorizó en el periodo de la post guerra, entrara en crisis.

A raíz de la crisis, la tecnología microelectrónica que permite a las empresas una producción más flexible, más acorde con las modificaciones de la demanda, empieza a difundirse entre las empresas. Paralelamente, la competencia entre ellas también conduce a que no se produzca de acuerdo con las existencias de materia prima. Como no había competencia, el ritmo de la producción en el periodo anterior era dado por la obtención de la materia prima y las empresas producían a partir de la entrada de la materia prima que pasaba por variados procesos hasta llegar al producto final; todo partía de la obtención de la materia prima. Sin embargo empieza a suceder que el producto puede salir pero no tiene consumidor, no tiene mercado. Desde este momento la empresa empieza a producir de otra manera, es decir a partir de la demanda y produce siempre y cuando exista esa demanda. De esta manera no le quedan stocks sin vender y puede así realizar la acumulación (la acumulación solo se realiza con la venta del producto). Para que la acumulación se realice es necesario vender el producto y para venderlo es necesario que exista mercado, entonces la empresa empieza a producir a partir del momento en que hay comprador. En ese caso, llega la orden de que tantos coches van a ser vendidos y sobre este pedido la empresa comienza a producir. Esta nueva manera de producción (inspirada en la empresa japonesa, Toyota) que muchos llaman toyotismo, reemplazó a la lógica del fordismo y del taylorismo sin que esto signifique que los principios tayloristas y fordistas hayan sido totalmente abandonados. Desde mi punto de vista esta denominación es inadecuada. Creo que lo que ocurrió en Toyota, ni siquiera fue extensivo a todo el Japón, fue algo muy particular y que tiene mucho que ver con la realidad de esta empresa y con el momento en que comenzó a producir los automóviles. Esto no sucedió en otras partes del mundo. Por una parte en Toyota de Japón se presenta el empleo de por vida, situación que no existe en nuestros países, ni siquiera en Europa. Es decir, una de las cuestiones fundamentales del modelo de Toyota, “empleo de por vida”, no existe en otras partes del mundo. El otro aspecto es que Toyota tiene una relación muy especial con sus proveedores, lo que es común en Japón pero no fuera de ese

país. Todo el encadenamiento productivo, liderado por la empresa principal, tiene también intereses financieros en los proveedores. Entonces se transfiere mucho más tecnología de una empresa a otra y ellas se ayudan más entre sí que en otras partes del mundo donde no existe dicha relación financiera. El tercer aspecto es la relación de trabajo: los sindicatos de Toyota son sindicatos de empresa no solo en el sentido de la base sindical que organizan, sino que su objetivo es hacer que la empresa sea exitosa. El sindicato no representa los intereses de los trabajadores, sino los de la empresa; no está liderado por los obreros sino por los gerentes, que se interesan por que la empresa esté bien. Esto es distinto a lo que vemos en nuestros países donde el sindicato es la entidad que protege al trabajo y a los trabajadores.

Por todo esto a mi no me parece adecuado el termino toyotismo; no creo que el toyotismo haya venido a sustituir al fordismo como un nuevo modo general de producción. Lo que creo es que las nuevas técnicas de organización de la producción y del trabajo japonesas, que se basan en el “just in time” y en el “kanban” (que se refiere a cómo se pasa la información de un puesto a otro), más adecuadas al nuevo momento de la economía, vinieron a substituir en parte a la organización fordista y taylorista de la producción y del trabajo. Creo que esas técnicas se difundieron en todo el mundo porque responden a un contexto que, de hecho, es distinto en todas partes. Pero esto no significa que el taylorismo y el fordismo, en tanto formas de organización del trabajo hayan desaparecido, punto al que nos referiremos más adelante.

Otra transformación de gran importancia consiste en que a partir de la crisis del capitalismo de mediados de los años 70, el capital financiero empieza a ganar una fuerza que no había tenido en los dos momentos anteriores de la acumulación capitalista.

Tenemos entonces varios fenómenos que ocurren al mismo tiempo: el aumento de la competencia; la transformación tecnológica, el hecho de que estaba disponible otra tecnología que permitía a las empresas tener mayor flexibilidad, acorde a ese momento del mercado; y, por otra parte, la hegemonización del capital financiero. Estos tres fenómenos van a hacer que aquella empresa enorme, pesada y rígida que fue la empresa fordista ya no pueda funcionar en un contexto como este. La empresa en este nuevo contexto debe tener flexibilidad para producir de acuerdo con lo que quiere la demanda, entonces, mientras más se achica, mayores posibilidades tiene de ser rápida y ágil.

En segundo lugar, existen tecnologías que le permiten ser más rápida, más ágil y más flexible. En tercer lugar, no tiene más sentido mantener un departamento como por ejemplo el de mantenimiento o el de herramientas, si este no trabaja todo el tiempo. Ese departamento era importante en las empresas fordistas porque allí se encontraban los trabajadores más calificados. Aquí el despliegue de capital financiero por sobre el productivo es mayor y más importante que en otras épocas del capitalismo, como la anterior a la Primera Guerra Mundial. Hay algo significativo que ocurre con este cambio ya que se va a producir un retorno de la ideología del liberalismo que fue la que organizó la sociedad capitalista en sus inicios, luego de la revolución industrial. Pero este neoliberalismo aparece cuando existe un mundo productivo absolutamente dividido entre empresas extremadamente grandes y capitales internacionales y no más pequeñas y medianas empresas compitiendo por el mercado. Por consiguiente ahora no existe tanta competencia entre las empresas porque el monopolio les garantiza un poder que ellas no llegaron a vislumbrar en el primer momento de la acumulación capitalista.

En términos de organización empresarial lo que sucede es el fin de aquella empresa fordista que internalizaba todo lo que era posible, como por ejemplo Volkswagen, que en Brasil tenía bajo el modelo fordista de producción 40.000 trabajadores, casi el tamaño de una ciudad, hoy tiene 8.000 trabajadores y produce mucho más que en los años 80. Esa gran empresa fue sustituida por una organización más pequeña y más flexible que tiene también otra relación con sus proveedores. La empresa fordista tenía relación con muchos proveedores a los que elegía por el precio de sus productos. Actualmente, la empresa comienza a achicarse para ser ágil y flexible, para cambiar la producción de acuerdo con la demanda, evitando tener capital inmovilizado. Es por esto que la empresa comienza a externalizar o tercerizar una parte de la producción que antes se realizaba internamente. Pero pasa a la vez, a tener una relación mucho más fuerte y sólida con sus proveedores porque necesita productos de calidad que son los de posible venta en el mercado.

Sin embargo, lo que también sucede es que las empresas proveedoras (de amortiguadores, frenos, motor, etc.) en el caso de la producción automotriz funcionan con una lógica similar, o sea, no desean tener mucho capital inmovilizado y también tercerizan todo lo que pueden. Es por ello que se monta un encadenamiento productivo con la misma lógica. La empresa tendrá a su cargo las partes más

complejas y tecnológicas del producto, las que dan más ganancia, y tercerizará las partes más simples. Eso significa que existe una división del trabajo, no ya dentro de la empresa, sino dentro del encadenamiento productivo. Y esto quiere decir que los productos más sofisticados en términos tecnológicos (ej.: el diseño y el montaje final del automóvil) son producidos internamente por la “empresa madre”; mientras que el resto pasa a ser producido por empresas externas. La división del trabajo se da entre las empresas que forman parte del encadenamiento productivo, en que algunas producen productos muy sofisticados y otras, productos muy simples. Lo que ocurre es que en estas empresas que producen partes simples, con poco valor agregado (ej.: los cables eléctricos) hay trabajadores cuyos puestos demandan muy poca calificación y en consecuencia realizan tareas rutinarias y repetitivas. Es aquí que las técnicas tayloristas y fordistas “vuelven” de alguna manera. Podemos entonces afirmar como lo hizo Coriat que el taylorismo “vuelve por la puerta de atrás” porque aquí se producen bienes sin contenido tecnológico y por consiguiente el trabajo es absolutamente descalificado. Puede verse entonces que en una parte del encadenamiento productivo, el trabajo pasa a ser mucho más calificado que en la época fordista aunque no puede decirse lo mismo de la totalidad del encadenamiento productivo, donde los que producen partes simples presentan puestos de trabajo muy poco calificados.

Antes lo característico era el trabajador poco calificado del fordismo, ahora se trata de un trabajador industrial mucho más diversificado (no es lo mismo el obrero de la “empresa madre” que el trabajador de la autopartista más simple). Existen diferencias en cuanto a salario, posibilidad de carrera y en muchos casos, aparecen diferentes formas de segregación como por ejemplo de género (en los últimos eslabones del encadenamiento productivo suele haber muchas mujeres), de nacionalidad y de etnia (inmigrantes que se encuentran en grandes cantidades en las empresas que emplean trabajadores descalificados en Europa, Japón o Brasil).

Lo que se observa es que con el proceso de tercerización hay también un proceso de precarización del trabajo, fenómeno muy bien observado en los países centrales. Hay que destacar que el modelo de bienestar social tampoco fue universal; de hecho solamente integró a los hombres europeos; los inmigrantes y las mujeres quedaron afuera. Lo que sucede es que, con el cambio organizacional de la empresa y del trabajo y con las nuevas formas de organización del trabajo, la clase

trabajadora se diversifica mucho más y esto plantea numerosos problemas para los sindicatos porque ya no se trata de la misma clase obrera que antes. En términos salariales y de garantía de empleo, los trabajadores europeos ganaban bien y tenían buena estabilidad aún cuando realizaban tareas del tipo fordista-taylorista. Lo que sucedió es que con el achicamiento de la empresa y el proceso de tercerización los trabajadores pasaron a vivir situaciones muy diferenciadas según el lugar que la empresa ocupase en el encadenamiento. En la “empresa madre” las condiciones suelen ser mejores, pero según se camina en dirección a los últimos eslabones se produce un proceso de precarización del trabajo porque los trabajadores, a medida que pasan a los eslabones más distantes de la “empresa madre”, van perdiendo salario, calidad en las condiciones de trabajo, etc. Por otra parte, todos los trabajadores antes pertenecían a un solo sindicato. La característica principal era que se trataba de sindicatos fuertes, en cambio ahora, existen muchos sindicatos distintos y las consecuencias para el trabajo pueden ser muy grandes.

Hay que tener presente sin embargo que cuando se piensa en términos de mercado de trabajo, de una manera más amplia, hay una gran diferencia entre la situación de Europa y la de nuestros países. Los trabajadores europeos en una situación en que los derechos eran muy importantes y se cumplían, pasan a una situación de pérdida de los mismos. En cambio, nosotros tenemos una situación coyuntural distinta. Nuestros países están creciendo, no estamos viviendo la misma crisis que Europa, la oferta de empleo es buena, los salarios están ganando valor y el sueldo mínimo está creciendo en los países de América Latina. Hay políticas públicas volcadas a esto. Por supuesto que estoy hablando en términos generales, hay muchas diferencias entre los países de nuestra región, pero hay un proceso de conquistas sociales y de mejoramiento en términos de la estructura del mercado de trabajo en su conjunto. Sin embargo, al mismo tiempo, el proceso de precarización laboral continúa ocurriendo.

Ante el panorama que acabo de presentar, ¿qué podemos pensar para enfrentar esta situación? Mucha gente dice que hay que prohibir la tercerización, pero esto no es posible de concretar. No es posible prohibirla. No se puede decir a las empresas que no pueden tercerizar, pero sí podemos regular la tercerización. Eso sí se puede hacer, por ejemplo impidiendo tercerizar todo y estipulando lo que sí se puede tercerizar.

Actualmente muchas empresas tercerizan las partes más riesgosas del proceso productivo, en ese caso lo que podría hacerse es obligarlas a no tercerizarlas, de modo que se vean obligadas a pensar la manera de invertir para transformarlas en menos riesgosas. También se puede obligar a hacerse responsables a las empresas que tercerizan por las condiciones laborales de los trabajadores tercerizados. No puede existir trabajo infantil y trabajo esclavo en un encadenamiento productivo. Volkswagen debe hacerse cargo de lo que sucede con los trabajadores en su encadenamiento productivo; debe hacerse cargo de la situación en la que se encuentran. Estos días salió en el periódico que Samsung por ejemplo utiliza trabajo infantil, no es una cuestión de ciertas empresas sino que parecería que es una tendencia más o menos frecuente en los encadenamientos productivos en su conjunto. Hay que encontrar formas de fiscalizar este tipo de trabajo y por consiguiente hay que regular. Para concluir quiero decir que así como el liberalismo y el despegue del sector financiero en los inicios del Siglo XX nos llevó a dos guerras mundiales y no resolvió ninguno de los problemas del capitalismo, el neoliberalismo no está resolviendo ningún problema del capitalismo y nos está llevando a una situación muy dramática, en especial cuando se mira la situación europea.

Nuestros países están en una situación un poco distinta porque esta coyuntura internacional nos es favorable en términos de mercado y en algunos países tenemos gobiernos con una posición más crítica del neoliberalismo, aunque su capacidad para obstaculizar sus políticas no ha mostrado hasta este momento mucha capacidad para cambiar de hecho la realidad. Es por esto que estamos frente a una cuestión política muy seria y nuestro papel es empujar a nuestros gobiernos para que adopten una actitud más fuerte que permita revertir los aspectos negativos que acabo de mencionar.